

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人            X (個人)

再 審 査 被 申 立 人        日本郵便株式会社

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第50号事件(初審神奈川県労委平成23年(不)第26号事件)について、当委員会は、平成26年12月17日第202回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主                                  文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理                                  由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、再審査被申立人日本郵便株式会社（本件初審申立時は「郵便事業株式会社」。その前身は郵政省、郵政事業庁、日本郵政公社であり、平成24年10月1日、日本郵便株式会社と合併。これら組織再編の前後を通じて、以下「会社」という。）が、平成23年7月15日（以下「平成」の元号を省略する。）に、再審査申立人X（以下「X」という。）に対し、会社R1支店（24年10月1日以降はR1郵便局。同日の組織再編の前後を通じて、以下「R1支店」という。）第一集配営業課から会社R2支店（同日以降はR2郵便局。同日の組織再編の前後を通じて、以下「R2支店」という。）第二集配営業課への人事異動（以下「本件人事異動」という。）を命じたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、23年9月26日、Xが、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

## 2 請求した救済内容の要旨

会社は、Xに対して行った本件人事異動をなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させること。

## 3 初審命令の要旨

神奈川県労委は、25年7月16日付け命令書（同日交付）をもって、本件人事異動は不当労働行為には当たらないとして、本件救済申立てを棄却した。

## 4 再審査申立ての要旨

Xは、25年7月29日、初審命令を不服として、再審査を申し立て、上記2のと通りの救済を求めた。

## 5 本件の争点

本件人事異動は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 Xの主張

- (1) Xは、日本郵政グループ労働組合（特に断りのない限り、全日本郵政労働組合との組織統一や名称変更前の全逓信労働組合を含め、以下「JP労組」という。）Q1支部（以下「支部組合」という。）Q2分会（以下「Q2分会」という。）に所属し、昭和52年から、JP労組Q3支部の青年部常任委員、青年部長を経て、Q2分会の班長を歴任し、精力的に組合活動を行ってきた。19年10月に日本郵政グループが再編、民営化された際に生じた賃金切下げ等に対しては、JP労組が会社に抗議や改善の要求をしなかったため、同労組の役員に対し行動を起こすことを提案等した。また、同人は、郵政民営化に反対する神奈川労組交流センター全逓部会名のビラを会社の社員に配布するなど、郵政民営化等に反対する活動やJP労組の活動について批判等する活動（以下「JP労組に対する批判活動等」という。）を行った。本件人事異動は、会社がこうした活動を嫌悪して行った、Xに対する「狙い撃ち」であった。
- (2) Xは、23年3月、「動労千葉を支援する会・全逓横浜」（以下「支援する会・全逓横浜」という。）を結成した。同会は、国鉄千葉動力車労働組合（以下「動労千葉」という。）が、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の分割・民営化の際、組合員に対する強制配転等に抵抗し、国鉄分割・民営化の反対を貫いたことを参考にして、JP労組を闘う組織へと変えていくことを目的に結成され、ビラの配布、物品販売などの活動を行ったが、その主な目的は、JP労組の内部において、同組合の対応を批判するものであった。会社は、支援する会・全逓横浜のこうした活動に介入するために本件人事異動を行った。

(3) Xは、本件人事異動の前に、配転は望まない旨申告しており、定年まで約5年という時期でもあった。本件人事異動は、Xが不慣れな地域を担当区域とするもので、会社にとっても業務効率が低下し、また、本人に対する評価も下がり、その結果、賃金も下がるものであった。したがって、本件人事異動は、会社が主張するような会社組織の活性化や同人のキャリアアップを目的にするものではなかったことは明らかである。

また、本件人事異動により、通勤時間が増加し、日常生活上の不利益を受けただけでなく、支援する会・全通横浜の会員との間の連絡や会議の開催が困難になるなど、J P 労組に対する批判活動等及び同会の活動を行うときに、不利益を受けた。日常的な打合せを開くことが困難になり、会議に参加する者の数が減り、物品販売の売上げが減少した。

(4) 以上のとおり、Xが、人事異動を望まないとしていたにもかかわらず、支援する会・全通横浜が結成された4か月後に人事異動の対象にされたのは、会社が、XのJ P 労組に対する批判活動等及び支援する会・全通横浜の活動を嫌悪していたことの表れであるとしか考えられず、本件人事異動は、これら活動を嫌悪し、これら活動に介入するために行ったものとして、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

## 2 会社の主張

(1) 会社は、7年頃まで人事異動に関し、特殊な場合を除き、勤務場所が異なる人事異動を行っていなかったが、社員の意識を改めるために、同年頃から13年頃まで「人事交流」と称して人事異動を行った。これが定着したため、会社は、「人事交流」は廃止し、その後は、民間企業と同じように、業務及び会社組織の活性化の必要性等に応じて人

事異動を実施してきたのであり、人事異動は、業務運営上の重要な方策の一つであった。

- (2) 本件人事異動を含む23年7月15日付け人事異動は、会社のS1エリア（R1支店、R2支店等7支店）の活性化及び異動対象者のキャリアアップを目的としたものであり、同人事異動の発令は社員就業規則の規定に基づくものであった。同人事異動の対象者は、S1エリア内で同じ支店に長く勤務する中堅社員（総務主任及び主任）であり、キャリアアップが期待できる者であったが、Xはこれに該当していたのであり、同人を対象にしたことは、不当ではない。
- (3) Xが本件人事異動により配属されたR2支店第二集配営業課の業務内容は、郵便物の集配及び営業等であり、これは、本件人事異動前にXが勤務していたR1支店での業務内容と同様であって、同人事異動前の経験等を活用すれば対応できる内容であったから、Xに不利益を与えるものではなかった。

また、R1支店とR2支店は同じS1エリア内に近接して所在する支店であり、Xの通勤時間が本件人事異動の前後で大きく変わることはなかった。23年度に実施された人事異動では、X以上に通勤時間が大きく変わった者もいた。

さらに、Xが作成した人事異動に関する社員申告書には、家庭の事情や本人の健康状態など、人事異動について配慮を求める事情は記載されていなかった。

これらの点からしても、本件人事異動は、Xに不利益を与えるものではなかった。

そして、本件人事異動の前後でXが所属する支部組合は変わっておらず、Xが組合活動を行う上でも不利益を与えるものではなかった。

- (4) Xは、支援する会・全通横浜を23年3月に結成したと主張するが、

同会には規約等は存在せず、また、会社は、同会が結成された旨の通知などを受けたことはなかった。会社が支援する会・全通横浜の存在を知ったのは、同年7月14日にXが本件人事異動への抗議を目的としたビラを配布したときであったが、本件人事異動の内示は、同月5日に行った上、その内容については、それ以前に決まっていた。

したがって、本件人事異動は、Xが、組合員であるとか、熱心な組合活動家であることなどを考慮したものではない。そもそも会社は、J P 労組に対する批判活動等及び支援する会・全通横浜の活動をJ P 労組としての組合活動とは認識していなかった。

- (5) 以上のことから、本件人事異動は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) X

Xは、昭和50年4月にR1支店（当時は郵政省R1郵便局）に入局して以降、本件人事異動によりR2支店に異動となるまでの間、R1支店第一集配営業課に所属し、郵便物の集配（配達ルートに従って郵便物を整理の上配達し、郵便ポストから郵便物を回収するなどの業務）、営業（ゆうパック・年賀八ガキ等を広く利用してもらうための営業活動）等の業務に従事していた。

本件人事異動の際、Xの役職は主任であった。

##### (2) 会社

ア 会社は、肩書地に本社を置き、本件初審申立時は、郵便事業株式会社であった。

郵便事業株式会社は、19年10月1日に、日本郵政公社から郵

便事業、物流事業、所要の施設、職員等を承継した株式会社である。

その後、24年10月1日、企業組織再編により、郵便事業株式会社は、日本郵便株式会社と合併し、本件初審被申立人の地位は会社（日本郵便株式会社）に承継された。

イ 会社の25年4月18日（以下「本件初審結審日」という。）現在の社員は約20万9000名であった。

R1支店は、上記再編に伴い、24年10月1日付けでR1郵便局に統合され、R2支店も同日付けでR2郵便局に統合されたところ、R1郵便局及びR2郵便局の本件初審結審日現在の社員は、それぞれ338名及び358名であった。

なお、R1支店とR2支店は、同じS1エリア内に所在し、近接している。

## 2 Xの組合活動等

(1) Xは、昭和50年10月、全逓信労働組合に加入し、昭和52年から同Q3支部青年部常任委員を、昭和59年から昭和61年頃まで同支部青年部長をそれぞれ歴任した。

また、Q2分会では、昭和52年頃から4年頃までの間、断続的にQ2分会の班長に就任していた。

なお、会社は、少なくとも本件人事異動のとき、XがJP労組の組合員であることを認識していた。

(2) JP労組には、中央本部、地方本部、連絡協議会、支部、分会の名の下部組織があり、それぞれの地方本部、支部などで運動・活動方針が決定されている。

Xが所属する支部組合は、R1支店の社員が組織するQ2分会とR2支店の社員が組織するQ4分会とで構成されている。

Q2分会及びQ4分会の本件初審結審日現在の組合員は、それぞれ

152名及び212名であった。

- (3) Xは、所属するQ2分会で4年頃に班長を退いて以降、支部組合及びQ2分会の役職には就いておらず、会社との団体交渉や意見交換の場などには出席していなかった。

なお、R1支店では、管理職等を除く社員の約98パーセントがJP労組に加入していた。

- (4) Xは、22年4月頃から、R1支店の社員でありQ2分会に所属するA1や会社R3支店(24年10月1日以降はR3郵便局。同日の組織再編の前後を通じて、以下「R3支店」という。)の社員でありJP労組Q3支部に所属するA2とともに、勤務時間外にR1支店の前で、X、A1及びA2(以下「Xら」という。)が発行人となった神奈川労組交流センター全通部会名のビラを複数回配布した(JP労組に対する批判活動等)。ビラの内容は、JP労組の組合活動を批判するものが中心であった。

そして、会社は、Xがこうしたビラを配布していることを認識していた。

- (5)ア Xらは、JP労組について、労使一体という状況を作り出した「御用組合」であると考えていたことから、23年3月初旬頃、JP労組の労使一体という状況を現場から変えていくことを目的として支援する会・全通横浜を結成した。そして、Xは、同会の代表に就任した。

イ 「動労千葉を支援する会」は、国鉄の分割・民営化に伴い解雇された職員をかかえて活動する動労千葉を支えること等を目的として、昭和62年4月に発足した組織である。

「動労千葉を支援する会」には要綱があり、同要綱に同会の上記目的について規定されている。ただし、同要綱に、JP労組に関する



記載はない。

同会発足後、全国で約40の地域・職場に同様の目的をもつ組織が結成された。Xらが結成した支援する会・全通横浜もこのうちの一つであったが、同会に規約等はなく、J P 労組の規約の中にも同会に関する記載はない。支援する会・全通横浜の結成について、Xらが会社に通知したり公表したこともなかった。

ウ 支援する会・全通横浜の主な活動は、動労千葉の物資販売、東日本大震災の被災地への救援物資やカンパの送付などである。

上記物資販売は、動労千葉を支援するとともに解雇反対の運動を職場の中に広めることを、被災地への救援物資やカンパの送付は、被災地の労働者と連帯を図ることをそれぞれ目的とした活動であった。

なお、J P 労組は、かつて動労千葉の物資販売に協力し、物資販売を行っていたが、現在では行っていない。

エ 支援する会・全通横浜は、月に1回程度、横浜市南区に所在する神奈川労働組合交流センターで会議を開催していた。同会議には、本件人事異動前、5名ないし7名の会員が参加していた。

オ 本件初審結審日現在の支援する会・全通横浜の会員は、Xら3名のほか、Q2分会の組合員4名、Q4分会の組合員1名及びJ P 労組の組合員ではない2名の計10名である。

### 3 本件人事異動に至る経緯

(1) 会社では、7年頃まで、役職が総務主任以下の社員の、異なる勤務地への異動は、家庭の事情等で異動を希望するなどの場合を除き、ほとんど行われていなかった。

会社は、7年頃から、上記社員についても異なる勤務地への異動を受け入れてもらうための意識改革が必要であると考え、「人事交流」

を行った。この「人事交流」は、ある郵便局から一人を転出させた場合は、他の郵便局から必ず一人を転入させる「バーター人事」を基本としていた。

その後、会社は、13年頃から、上記「人事交流」を廃止して、会社組織の活性化、社員のキャリアアップ、欠員となったポストへの補充などを目的として、必要に応じて人事異動を行うようになったが、この人事異動は上記「人事交流」と異なり、「バーター人事」を基本としたものではなかった。

- (2) 会社では、毎年人事異動に関する社員の希望、意見等を把握するため、社員申告書を各社員から提出させている。

Xは、22年10月頃、会社に対し、23年度の社員申告書を提出したが、同社員申告書の「職務等の希望」欄の「希望職種」欄には「支店」に、「昇任」欄には「現職務（担務）を引き続き希望する」に、「勤務地について」欄には「現勤務地を離れたくない」に印が付されていた。また、同社員申告書の「健康状況の説明」欄及び自由に意見を記載できる欄等には、異動を望まない理由として、具体的な事情等は記載されていなかった。

- (3)ア 会社は、S1エリアの活性化と異動する社員のキャリアアップを目的に人事異動を行うこととし、その対象として、在局年数が比較的長く、キャリアアップが期待できる中堅社員（総務主任及び主任）を選んだ。

- イ 会社は、23年6月中旬頃、Xに対し、人事異動（本件人事異動）がある旨を伝え、同年7月4日に、内示を翌5日に行う旨を伝えた。

Xは、R1支店において異動対象となる総務主任以下の社員約80名の中で同支店での在籍期間が35年と最も長く、23年7月当時、定年年齢である60歳まであと5年8か月であった。

(4) 会社は、23年7月5日、Xに対し、R2支店第二集配営業課への本件人事異動を内示した。これに対し、Xは、「行かない、拒否」と述べ、異動を拒否する旨を伝えた。同日、R1支店ではX以外に3名が人事異動の内示を受けたが、2名はR2支店へ、1名は会社R4支店へ異動を命じる旨の内示であった。

(5) Xは、23年7月14日の朝、支援する会・全通横浜の会員1名（Q2分会の組合員ではない）とともに、「『人事交流』という名の強制配転反対！」との見出しのビラをR1支店前等で配布した。

同ビラには、「動労千葉を支援する全通横浜の会」との記載に続き、「私は7月15日付けで、R2支店第2集配営業課に不当にも強制配転されることになりました。1975年4月、R1郵便局に入局以来35年以上も第一集配課で日々集配の仕事をしてきました。」、「私は定年まであと5～6年なのに、ショックであり、絶望感もありました。35年間R1郵便局で築いてきた、地域性や配達先の知識など全てが無となるのです。本人同意のない配転は絶対認められません。」とあり、末尾には、「『動労千葉を支援する全通横浜の会』とは、郵政の職場で動労千葉のように、原則的な労働運動をよみがえらせようとして作りました。この団結を継続・発展させ、反原発の怒りと一体となって、強制配転反対の闘いをともにつくっていきましょう。」と記載されていた。

上記ビラにはJ P労組に関する記載はない。

なお、Xが、支援する会・全通横浜の名義のあるビラをR1支店において配布したのは、23年3月の支援する会・全通横浜の結成以来、この日が初めてであった。

#### 4 本件人事異動

(1) 会社は、23年7月15日、Xに対し、下記の社員就業規則第1

0条に基づき、本件人事異動を命じた。

なお、R2支店第二集配営業課の担当業務は、郵便物の集配、営業等であり、Xの業務内容は担当区域は変わるものの、基本的な業務内容は本件人事異動の前後で変わることはなかった。

社員就業規則

「(人事異動等)

第10条 社員は、業務上の都合又は緊急的な業務応援により、出向、転籍又は就業する場所若しくは従事する職務の変更(以下「人事異動等」という。)を命じられることがある。

2 (略)

3 社員は、人事異動等を命じられたときは、その命令に従わなければならない。ただし、転籍を命じるときは本人の個別の承諾を得る。

4 (略)

(2) R1支店は横浜市S2区に所在し、本件人事異動前のXの通勤時間は片道約45分であったが、R2支店は横浜市S3区に所在し、異動後の同人の通勤時間は片道約65分となった。

なお、会社は、片道の通勤時間約1時間30分までが通常の通勤圏内とみて人事異動を行っており、23年度に実施された人事異動により、その通勤時間がXの通勤時間以上にかかることになる勤務地への異動を命じられた者もいた。

(3) 会社は、上記3(4)のとおり、R1支店で内示を受けたXを除く3名に対しても23年7月15日に内示どおりの異動を命じた。これら3名の当時の年齢・在籍期間は、それぞれ41歳・18年、46歳・21年、51歳・16年であった。また、この3名のうち2名の片道の通勤時間は、それぞれ35分から20分に、45分から35分に変わ

ったが、他の1名は40分のまま変わらなかった。

なお、この3名はQ2分会の組合員であるが、支援する会・全通横浜には所属していなかった。

- (4) R1支店における19年11月から23年7月までの人事異動の状況は次のとおりである。

転出		転入	
19年11月29日	1名	19年11月29日	1名
19年12月3日	1名	20年5月26日	1名
20年4月8日	1名	20年9月17日	3名
20年5月26日	1名	21年9月24日	2名
20年9月17日	3名	21年11月1日	1名
21年9月24日	1名	22年2月15日	1名
22年2月15日	1名	22年10月18日	2名
22年5月20日	1名	23年4月4日	1名
23年4月1日	1名	23年4月5日	1名
23年7月15日	4名	23年7月15日	4名

(X外3名)

#### 5 本件人事異動に対するX及びJP労組の対応等

- (1) Xは、23年7月14日、支部組合に対し、本件人事異動について会社に抗議してほしい旨を伝えた。
- (2) Xは、23年7月20日頃、支部組合に対し、本件人事異動についてどのように対応するのかを確認した。これに対し、支部組合は、同月30日に開催する支部組合の大会で決定する旨を説明した。
- (3) Xは、上記(2)の支部組合の大会に参加できないことから、23年7月29日、支部組合に対し、本件人事異動に関する、「人事交流という名の強制配転反対！」との見出しの意見書を提出した。

同意見書は、上記3(5)のビラの記載内容を基に作成されたものであったが、Xの名義で作成され、支援する会・全通横浜に関する記載はなかった。

- (4) 支部組合の大会は、23年7月30日に開催されたが、Xは同大会に出席しなかった。

Xは、同年8月2日、支部組合から、支部組合の大会では、人事異動について、形式的な対話ではなく本人が納得するよう求めること、熟練者の異動で勤務指定が困難な班があること、人事異動は本人同意が望ましいこと、との意見をまとめた旨伝えられた。

- (5) 支部組合は、23年8月19日、R2支店長に対し、「JP労組Q1支部第3回定期大会決定要求書」と題する文書を提出した。

同文書には、「日本郵政グループ労働組合Q1支部は、2011年7月30日に開催した第3回定期大会等における議論や意見集約を踏まえて、以下の通り要求書を提出するので、速やかに誠意ある回答を示されたい。」との記載に続き、人事異動について、「人事については交渉案件ではないものの、人事異動の内命が発令される前に当事者に対して管理者が丁寧な対話を行うことを徹底すること。異動対象者の選定について、他支店へ異動を希望する者を優先させること。」と記載されていた。

なお、支部組合は、R2支店長に同文書を提出する際、本件人事異動について抗議することや、支援する会・全通横浜の活動について言及することはなかった。

R2支店長は、24年2月1日、支部組合に対し、上記要求書についての回答書を提出した。この回答書に、人事異動についての回答は、記載されていなかったが、会社は、回答書を提出する際に、経営専決事項であるため支部要求になじまない旨を口頭で回答した。

- (6) Xは、本件人事異動後も、同人事異動前と同じ支部組合であるQ4分会に所属し、ピラの配布、支援物資の販売等支援する会・全通横浜の活動を継続して行っている。

なお、本件人事異動後、支援する会・全通横浜の会議等の出席者は2、3名に減少し、支援物資販売の売上げも減少した。

- (7) Xは、23年9月26日、本件救済申立てを行った。

#### 第4 当委員会の判断

Xは、前記第2の1のとおり主張するので、以下、検討する。

##### 1 本件人事異動の目的と相当性

- (1) 会社は、それまでの社員の意識改革を目的とした「人事交流」に替え、13年頃から、会社組織の活性化、社員のキャリアアップ等を目的として、必要に応じて人事異動を行うようになった（前記第3の3(1)）。本件人事異動も、上記人事異動の目的の範囲内において社員のキャリアアップを図り、S1エリアの組織の活性化を行うことを目的として実施されたものであり、また、その対象者は、在局年数が比較的長く、キャリアアップが期待できる中堅社員とされ（同3(3)ア）、上記目的に沿うものであったと認められる。

本件人事異動は、Xにとって不慣れな担当区域への異動であったこと等から、Xが業務上等の負担を実際に被ったことは事実であるが、同人は、会社の主任であり、R1支店において異動対象者となる中堅社員約80名の中で、在籍期間が35年と最も長かったのであるから（前記第3の1(1)及び3(3)イ）、同人を、会社組織の活性化等の観点から本件人事異動の対象にしたことが、特段不合理ということとはできない。

- (2) Xは、「配転は望まない、現局での就業を希望する」旨を申告して

いたこと、異動後に担当する区域は不慣れのため会社にとっても業務効率が悪いことから、本件人事異動には理由がない旨主張する。

確かに、Xが会社に提出した社員申告書によれば、Xは引き続きR1支店での勤務を希望していたことが認められる（前記第3の3(2)）。しかし、同申告書には、異動を望まない具体的な事情等が記載されておらず（同3(2)）、他に人事異動が困難であったことを認めるに足る具体的な事情もうかがわれなことからすると、会社が、本件人事異動に際し、同人に関して特段考慮すべき事情は見当たらないと考えて、本件人事異動を命じたとしても、不当であるとはいえない。

また、他の支店への人事異動にあっては、異動に伴い異動者に業務上の負担は生じ得るが、23年7月15日付けで実施された人事異動では、X以外にも3名（Q2分会の組合員であるが、支援する会・全通横浜には所属していない。）がR1支店から他の支店への人事異動を命じられており、Xのみがこうした負担を被ったわけではなかった上、Xの業務内容は、本件人事異動の前後で基本的に変わるところはなかったのであるから（前記第3の4(1)）、同人の被った負担が特に過大なものであったとは認められない。

なお、Xは、定年退職が近いのであるから、同人に本件人事異動を命じたことは会社組織の活性化等を目的としたものではなかった旨主張するが、同人は、定年年齢まで5年8か月を残していたことからすれば、この主張は採ることはできない。

- (3) Xは、本件人事異動に伴い通勤時間が増加したことにより、日常生活上の不利益を受けた旨主張する。

確かに、XのR1支店への通勤時間は片道約45分であったが、R2支店への通勤時間は片道約65分となり、20分程度通勤時間が延びたことは認められる（前記第3の4(2)）。しかし、会社は、片道



約 1 時間 3 0 分までが通常の通勤圏内とみて人事異動を行っており、  
2 3 年度に実施された人事異動により、その通勤時間が X の通勤時間  
以上にかかることになる者もいた（同 4 (2)）ことからすれば、上記  
程度の通勤時間の増加をもって、本件人事異動が特に大きな負担をも  
たらずのものであったとはいえない。

- (4) X は、A 1 や A 2 との間で連絡することや、会議を開くことが困難  
になったなど、J P 労組に対する批判活動等及び支援する会・全通横  
浜としても不利益を受けた旨主張する。

この点、A 1 とは同じ職場だったのであるから（前記第 3 の 2 (4)）、  
本件人事異動に伴い、同人とは連絡が取りにくくなったとはいえるが、  
支援する会・全通横浜を一緒に結成した A 2 は、もともと別の支店に  
勤務しており（同 2 (4)）、近接した支店への異動である本件人事異動  
により、X の活動が殊更に困難になったとは認められない。

また、本件人事異動後も、X は引き続き支部組合に所属している  
（同 5 (6)）のであるから、X の J P 労組に対する批判活動等に支部組  
合に対するものが含まれていたとしても、本件人事異動により、従来  
の活動が困難になったとはいえない。

そして、X は、本件人事異動の内示の際に、同人事異動により J P  
労組に対する批判活動等及び支援する会・全通横浜の活動に支障を来  
す旨を申し入れた事情はうかがわれず、本件審査においても本件人事  
異動が当該活動に与えた具体的な支障について主張立証は行っていな  
い。

## 2 X の活動と会社の対応等

- (1) X は、定年退職が近い同人に本件人事異動を命じたことは、会社組  
織の活性化等を目的としたものではなく、同人が行う J P 労組に対す  
る批判活動等及び支援する会・全通横浜の活動について、会社がこれ

らの活動を嫌悪し、これらの活動に介入するために本件人事異動を行った旨主張する。

- (2) Xは、22年4月頃から勤務時間外にR1支店の前で、JP労組を批判する内容のビラを複数回配布し、会社はこの活動を認識していたから（前記第3の2(4)）、同人がJP労組に対する批判活動等を行っていたことを認識し得たとはいいい得るものの、当該活動に対して、会社が抗議をしたり、介入したりしたことがあったことはうかがわれぬ。また、Xは、会社がビラを配布する活動を監視していた旨主張するが、これを認めるに足る証拠はなく、そのほか、会社が、上記JP労組に対する批判活動等を理由として、本件人事異動を行ったことを認めるに足る証拠もない。
- (3) Xらは、23年3月初旬頃、JP労組の労使一体という状況を現場から変えていくことを目的として支援する会・全通横浜を結成したが、この結成を、会社に通知したり、公表したことはなかった（前記第3の2(5)のア及びイ）。

このため、会社が同会の存在ないし活動を認識したのは、23年7月14日、Xが支援する会・全通横浜の会員とともに、「動労千葉を支援する全通横浜の会」と記載されたビラをR1支店前等で配布したときであり（同3(5)）、同月5日に行った本件人事異動の内示の前には、Xらが同会の活動をしていることを会社が知っていたとは認められない。

- (4) なお、Xは、23年7月14日、支部組合に対し、本件人事異動について会社に抗議してほしい旨を伝えたところ、支部組合は、同年8月19日、R2支店長に対する要求書において、人事異動一般に関して要求したが、同文書を提出する際、本件人事異動に関して具体的に抗議をすることや、支援する会・全通横浜の活動に言及することはな

かった（前記第3の5の(1)及び(5)）。

- (5) 以上からすると、Xが主張するように本件人事異動が会社組織の活性化等を目的としたものではなく、J P 労組に対する批判活動等及び支援する会・全通横浜の活動を嫌悪し、これらの活動に介入するために行われたものであった、とすることは困難である。

### 3 結論

以上のとおり、XのJ P 労組に対する批判活動等及び支援する会・全通横浜の活動は、J P 労組内部において、主として同労組を批判するものであることがうかがわれるが、本件人事異動は、同活動の故をもって行われたものとみることは困難であるから、本件人事異動は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

また、会社は、XらのJ P 労組に対する批判活動等に介入等したことはなく、本件人事異動の内示前には、Xらが行う支援する会・全通横浜の活動を、了知していたとは認められないから、本件人事異動が、Xらの上記活動に介入するために行われたものと認めることはできず、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当しない。

よって、初審命令の判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年12月17日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 印